



**código
de
conduta**



agraria



agraria



PROGRAMA
**Nossa
Conduta**

Missão, Visão e Valores da Cooperativa Agrária

Missão

Desenvolver, produzir e comercializar produtos agroindustriais e serviços, agregando valor com tecnologia adequada e qualidade superior, visando à satisfação dos clientes, respeitando o indivíduo, os princípios do cooperativismo e o meio ambiente.

Visão

Ser referência nacional em tecnologia de produção agroindustrial e gestão cooperativista.

Valores

- Conduta **ÉTICA** na execução das atividades.
- **QUALIDADE** com inovação, na prestação de serviços e produção de alimentos seguros.
- **COOPERAÇÃO** de todos para o crescimento contínuo, com respeito, humildade e trabalho em equipe.
- Preservação da **TRADIÇÃO** como cooperativa de qualidade e seriedade, conservando sua história, cultura e língua do grupo que a mantém.
- **SENSO DE DONO** que assume as responsabilidades pelos resultados pessoalmente.

Mensagem do diretor-presidente

É com grande orgulho que apresento o Código de Conduta da Agrária, que é um pilar fundamental do nosso Programa de Integridade, chamado internamente de Programa Nossa Conduta.

Desde sua fundação, em 1951, a Cooperativa Agrária conduz seus negócios com ética, transparência e integridade.

Este Código de Conduta descreve de forma simples e objetiva os nossos princípios e valores, nos dando todo o direcionamento na condução de nossas atividades e relações diárias.

É de extrema importância que todos os nossos colaboradores e parceiros leiam, compreendam e pratiquem as regras aqui estabelecidas. Dessa forma, construiremos cada vez mais relações respeitadas e saudáveis, garantindo um ambiente de trabalho onde todos sintam-se bem. Este Código deverá orientá-lo neste sentido.

Lembrando que, a responsabilidade de fazer o certo é de todos nós!

Conto com vocês para garantir o cumprimento de mais esse compromisso.

Jorge Karl
Diretor-Presidente

Sobre o Código

O Código de Conduta é um desdobramento dos valores da **Agrária** e representa o nosso compromisso com a **ética** e a integridade em nossa gestão cooperativista. Inspiramo-nos nessas diretrizes para criar um Código abrangente, que trata com objetividade temas diretamente ligados ao nosso cotidiano.

Aplicação

O Código de Conduta se aplica, **obrigatoriamente**, a todos os conselheiros, diretores, colaboradores, cooperados e deve servir de referência para, comunidade, clientes e fornecedores.

Não pretendemos, com esse documento, esgotar todas as situações que possam surgir na condução das nossas atividades, contudo, vamos destacar peculiaridades de dois perfis, mas não os isentando do restante deste documento, sendo eles:
Gestores e Cooperados.

O que esperamos dos nossos gestores

A Agrária espera que seus gestores transmitam os princípios cooperativistas, os valores e a filosofia para inspirar suas equipes a se sentirem parte da Agrária, tornando-os engajados e motivados a agirem com senso de dono.

O gestor deve ser percebido como referência de comportamento a ser seguido, em função das suas atitudes profissionais e compromisso com a Agrária.

Contratação

Uma boa contratação, pode determinar o sucesso nas entregas de um departamento, por este motivo, ao recrutar um novo colaborador para a equipe, a prioridade é identificar se o candidato tem as habilidades necessárias para que realmente seja bem-sucedido ocupando o cargo.

Se o gestor se encontrar em uma situação de conflito de interesses, por conhecer ou ter algum laço com o candidato, é necessário considerar que não é permitido colaboradores com grau de parentesco por afinidade serem hierarquicamente ligados e, laço de amizade ou parentesco indireto, apesar de não haver proibição, pode fragilizar suas decisões comprometendo sua gestão no departamento.

Desligamento

Saber quem e quando demitir é tão importante quanto saber contratar

Considerando ser um momento difícil para ambas as partes é preciso que ao realizar um desligamento, o gestor tenha cuidado e empatia, evitando expor o colaborador independente do que motivou a decisão. Saber comunicar este tipo de situação evita que rumores se espalhem e que as pessoas deixem de acreditar na cultura e na gestão da Agrária.

A importância das Medidas Disciplinares

A correta aplicação de medidas disciplinares é essencial para conseguirmos controlar reincidências de desvios que podem gerar prejuízos para a Cooperativa, além de também promover o crescimento profissional do colaborador quando aplicadas de maneira construtiva.

A Agrária não admite que seus gestores usem a retaliação como ferramenta para coagir e ameaçar qualquer colaborador que de boa-fé manifestou uma preocupação através do Canal de Conduta ou outro meio formal

Compromisso de Não Retaliação

Colaboradores que relatam uma má conduta podem estar em constante estado de alerta e podem perceber retaliação onde não há.

Ações corriqueiras e até bem-intencionadas podem ser percebidas como retaliação mesmo quando não são.

É muito importante que o gestor, continue a tratar um colaborador da mesma forma antes e depois de um relato. Se um relatante já teve problemas de desempenho, a denúncia não o impede de continuar a abordar essas questões.

Dicas para evitar a percepção de comportamento retaliatório:

- Trate todos com dignidade e respeito
- Continue a se comunicar normalmente com o colaborador
- Preste atenção no seu tom e linguagem corporal
- Avalie os colaboradores com base no seu desempenho real
- Continue delegando atribuições significativas
- Compartilhe informação necessária para que o trabalho seja feito
- Continue envolvendo o colaborador em atividades sociais

Acreditamos que nossos gestores, entendam que suas decisões podem refletir na imagem da Agrária, tanto positivamente como negativamente. Contudo, é importante reforçar que atitudes como assédio moral ou sexual, discriminação, preconceito e intolerância religiosa, política ou quaisquer outras, violam os valores e princípios da Cooperativa e serão reprimidas com ações disciplinares, podendo inclusive levar ao seu desligamento.

Também é papel do gestor combater qualquer tipo de atitude discriminatória, identificando onde e como a situação foi iniciada, além de orientar toda a equipe a adotar uma conduta mais consciente e respeitosa junto aos demais.

Vale ressaltar que não devemos confundir discriminação com assédio, que é um problema diferente, mas igualmente sério e repudiado pela Agrária.

Em qualquer ambiente, a melhor estratégia é manter sempre o comportamento de respeito

O que esperamos dos nossos cooperados

Nas relações entre cooperado e colaborador esperamos que ambos se tratem com respeito e cordialidade, prezando por uma boa comunicação e transparência. É necessário existir uma relação de confiança e respeito para que tenhamos mais eficiência operacional na prestação de serviços.

O cooperado é fundamental para o funcionamento, sustentabilidade e continuidade do nosso negócio, assumindo diferentes papéis de acordo com cada processo em que é envolvido.

Para tanto, é importante conhecer quais os papéis que o cooperado assume, seja você um colaborador, fornecedor ou o próprio cooperado.

Entender estes papéis e quando eles são assumidos, é muito importante para mantermos uma relação de transparência e de respeito mútuo.

Vamos entender um pouco mais:

- Quando o Cooperado é Cliente?

O Cooperado pode assumir o papel de cliente na Agrária, quando se encontra em uma relação de compra, seja de insumos para sua lavoura, ou quando utiliza a prestação de serviços técnicos e consultoria especializada.

As principais áreas em que o cooperado é um cliente são: Insumos, Assistência Técnica, Atendimento ao cooperado, FAPA, Sementes e Logística, mas não se limita somente a estes.

- Quando o cooperado é fornecedor?

Também é possível caracterizar o cooperado como um fornecedor dentro de nossos processos de recepção de safra, quando ele entrega toda a sua produção para a Cooperativa industrializar ou comercializar.

As principais áreas onde podemos ver este cenário são: Unidades Cereais, Indústria de Sementes e também Atendimento ao Cooperado, não se limitando somente a estes.

- Quando o cooperado é o Dono do Negócio?

Quando falamos dos papéis assumidos pelo cooperado, sabemos que ser dono do negócio vai muito além de ser acionista ou sócio, mas sim de agregar valor.

Para tanto a posição de DONO da Cooperativa deve ser usada para ser exemplo positivo para os demais cooperados e colaboradores, demonstrando seu comprometimento com o Cooperativismo, com os valores e normas da Agrária e nunca para obter qualquer tipo de privilégio ou para coagir ou ameaçar qualquer colaborador ou terceiro.

Os três papéis que citamos acima são características de todos os cooperados, contudo ainda podemos encontrar cooperados na posição de colaborador, fornecedor externo, representante comercial ou sócio proprietário de um potencial parceiro da Agrária.

Se o cooperado também é colaborador, os direitos como cooperado são colocados em segundo plano, não podendo sobrepor os interesses da Cooperativa pelos interesses pessoais, nem mesmo usar da sua posição para impor, exigir, ameaçar ou obter qualquer tipo de vantagem em detrimento de outros colaboradores ou cooperados.



Disposições Gerais

Condições de Trabalho e Direitos Humanos

A Agrária é signatária do Pacto Global da ONU que é pautado nos direitos humanos e condições de trabalho justo reconhecidos internacionalmente, respeitando a diversidade o Meio Ambiente e o combate a corrupção.

A Agrária não tolera, não permite, não compactua e não realiza negócios que envolvam o emprego de mão de obra escrava e/ou infantil, a exploração sexual de crianças e adolescentes e o tráfico de seres humanos em nenhum processo relacionado com as atividades da Cooperativa ou de sua cadeia de valor.

Se você se deparar com situações que violem estes princípios, seja dentro da Cooperativa ou nos seus Parceiros de Negócios, denuncie através do nosso Canal de Conduta.

Relacionamentos Internos

Somos uma Cooperativa que acredita nas relações e que respeita os vínculos afetivos e de parentesco que unem nossos colaboradores.

Quando falamos na relação de parentesco de primeiro grau ou por afinidade ou ainda laços afetivos entre colaboradores, não é permitido manter ou contratar parentes em funções em que haja uma relação hierárquica direta, ou ainda, na qual possa existir um potencial conflito de interesse para tomada de decisão.

Mas você pode se perguntar:

- Mas a Agrária está em uma comunidade pequena e é muito comum termos colaboradores com diferentes graus de parentesco na estrutura.

Hoje temos famílias inteiras trabalhando na estrutura da Agrária e isto é motivo de muito orgulho, contudo, essa diretriz nos protege de potenciais conflitos de interesses quando nossas decisões podem ser questionadas em razão destas relações.

Portanto, quando você se encontrar nesta posição, procure o Comitê de Conduta ou a área de Gente e Gestão para que juntos possamos resolver o conflito.

Atividades Paralelas

Consideramos atividade paralela o desempenho, pelo colaborador, de outra atividade profissional, além daquela realizada na Cooperativa. Você pode desempenhar a atividade paralela que desejar, desde que não prejudique o seu rendimento, que seja realizada fora do horário de trabalho acordado com a Agrária e que não conflitem com os negócios, interesses e setores de atuação da Cooperativa.

Se você já possui uma atividade paralela ou pretende empreender, comunique seu superior imediato que fará a primeira análise sobre a atividade e também posicione o Comitê de Conduta através do nosso Canal utilizando a opção Dúvidas, ou pessoalmente.

Conflito de Interesses

Configura-se conflito de interesse quando, por conta de um interesse próprio, um colaborador pode ser influenciado a agir contra os princípios da Agrária, tomando uma decisão inapropriada ou deixando de cumprir alguma de suas responsabilidades profissionais. São situações onde o julgamento e/ou atitude da pessoa esteja talvez distorcida em favor de outros interesses, em detrimento dos da organização.

Uma potencial situação de conflito de interesse não significa tornar-se de fato um conflito. Por outro lado, a Agrária precisa estar alerta aos casos do dia a dia, para se precaver e evitar a sua ocorrência na prática. Seguem alguns exemplos de situações que merecem, ao menos, um ponto de atenção especial:

- Existência de parentes na mesma linha de reporte hierárquico;
- Existência de parentes próximos em posição de decisão em órgãos públicos;
- Colaborador com um segundo emprego;
- Colaborador com alguma relação com empresas concorrentes ou parceiras;
- Colaborador com parentes em empresas concorrentes ou parceiras;
- Colaborador com participação societária em empresas concorrentes ou parceiras.

Se você estiver em uma situação que possa caracterizar um Conflito de interesses, a Agrária confia que você irá comunicar seu superior imediato e o Comitê de Conduta para tratarmos a situação da melhor forma possível.

Conduta fora da Agrária

Como integrante da Agrária, o colaborador deve ser criterioso com sua conduta em ambientes públicos, seja em circunstâncias de sua atividade profissional, seja em situações de sua vida privada, agindo com prudência e zelo.

Na participação em treinamentos, eventos ou viagens profissionais, sua conduta deve ser compatível com nossos Valores, contribuindo, assim, para o reconhecimento de sua boa imagem corporativa.

Espera-se que o colaborador transmita e multiplique atitudes de boa conduta em seu círculo de amizade, familiares e em qualquer outro ambiente em que esteja inserido, contribuindo assim para a construção de uma sociedade mais íntegra e transparente.

Uso de Mídias Sociais

A Cooperativa respeita e apoia a liberdade de expressão. A participação nas redes sociais como *Facebook*, *Instagram*, *LinkedIn*, *Whatsapp* e outros deve sempre respeitar os valores e princípios da Cooperativa, cumprindo o objetivo de dialogar e construir relacionamentos, com respeito e cortesia. Não é permitido que o nome da Cooperativa seja vinculado a postagens pessoais que possam comprometer a nossa imagem e reputação, que estejam vinculadas a condutas repudiadas pela mesma ou que contenham qualquer tipo de informação confidencial ou sigilosa.



Enumeramos a seguir os principais pontos que você deve observar ao participar nas redes sociais, em tópicos que envolvam a Cooperativa:

- a) Nunca publicar conteúdos, comentários ou informações relacionadas a cooperados, estratégias, mercado, produção, produtividade, tecnologias, clientes e fornecedores;
- b) Ter cuidado para não infringir direitos autorais e de propriedade intelectual;
- c) Somente falar em nome da Cooperativa se for designado para isso;
- d) Pensar antes de emitir opinião. O que for publicado nas redes sociais poderá ser rapidamente reproduzido e permanecer por muito tempo no ambiente digital. Assim, é importante pensar e avaliar os impactos que seu *post* ou comentário poderão causar para você e à Cooperativa.

Assédio

O assédio, cobre uma grande quantidade de comportamentos de natureza ofensiva. É geralmente entendido como um comportamento que importuna ou perturba e é caracteristicamente repetitivo. No sentido legal, é o comportamento que parece ser ameaçador ou perturbador. Normalmente acontecem no local de trabalho, onde as consequências da recusa são potencialmente muito prejudiciais para a vítima.

É essencial entender estes conceitos para saber diferenciar e agir quando estes comportamentos estiverem acontecendo dentro ou fora da Agrária.

MORAL

*O **assédio moral** caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o mesmo a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.*



SEXUAL

*O **assédio sexual** no trabalho é definido no Código Penal, Artigo 216A como: "É o ato de constranger alguém com o objetivo de conseguir alguma vantagem sexual. Neste crime, o infrator pertence a uma posição hierárquica superior à vítima e se utiliza dessa condição para obter o favorecimento desejado."*

*A **importunação sexual**, está definida no Código Penal, Artigo 215A como: "É o ato de praticar, contra uma pessoa específica e sem o seu consentimento, ação libidinoso com o intuito de satisfazer o próprio desejo sexual ou de terceiros, sem a necessidade de haver compensação ou violência para que o crime seja considerado."*



A Agrária não admite assédios, tais como sexual, social, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre colaboradores, independentemente de seu nível hierárquico

Discriminação ou Preconceito

Assim como em qualquer outra empresa, trabalhamos com colegas de diversas religiões, ideologias de gênero, convicções políticas, origens sociais, raciais e culturais.

A intolerância a essas diferenças pode gerar situações de conflito nas equipes, discriminação e preconceito e vai em desencontro com os nossos valores e princípios, sendo comportamentos totalmente repudiados dentro da nossa estrutura.

E como agir diante de uma postura discriminatória?

A melhor forma de agir é repreender o agressor orientando o mesmo quanto ao seu comportamento. Também é recomendado reportar a situação ao gestor do agressor.

Mas por vários fatores, nem sempre é possível fazer esta orientação, então a ferramenta mais adequada para expor a situação é o Canal de Conduta da Agrária, que dará a oportunidade para as pessoas certas corrigirem o comportamento.

Consumo de álcool

Somos todos responsáveis pela nossa integridade e imagem. Portanto se você optar por consumir álcool, faça-o de maneira responsável e inteligente, com moderação, na hora certa, no lugar certo e pelos motivos certos.

*De forma alguma a Agrária vai tolerar qualquer nível de comprometimento das atividades devido ao consumo excessivo ou indevido de álcool durante o horário de trabalho ou durante a realização dos nossos negócios. **Se beber, nunca dirija.***

Uso de drogas e porte de armas

Não é permitido o porte de armas de nenhuma espécie nas dependências da Agrária, salvo para profissionais expressamente designados para tal.

É proibido o uso de cigarros em ambientes fechados e nos veículos da Agrária, sejam estes de qualquer natureza, incluindo os eletrônicos.

São proibidos também o uso, o porte ou a comercialização de drogas ilícitas e a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado pelo uso dessas substâncias, o que pode comprometer a segurança e o desempenho tanto do colaborador quanto de seus colegas de trabalho.

Existem substâncias que são usadas com a finalidade de produzir efeitos benéficos como o tratamento de doenças psicoativas e são consideradas drogas lícitas.

Alguns destes medicamentos causam modificações temporárias no estado mental, comprometendo a coordenação motora, prejuízo das funções sensoriais e das capacidades de raciocínio e concentração. Portanto se você estiver enfrentando um tratamento que cause estes efeitos colaterais durante o tempo de adaptação, você deve buscar seu gestor para que ele te direcione para atividades que não apresentem riscos de acidentes.

Saúde e Segurança

A saúde, a segurança dos colaboradores são prioridades para a Agrária. É de responsabilidade de cada um estar familiarizado com políticas, procedimentos e práticas relacionadas a esses temas e cumpri-los rigorosamente.

Para que possamos amplificar os benefícios trazidos pelo uso adequado de EPIs¹ e EPCs² é seu dever como colaborador, estar sempre atento ao seu comportamento em relação à sua segurança e de outros colaboradores no ambiente que estiver.

Lembre-se, além do dever de se proteger e orientar corretamente seus colegas que estejam se comportando de forma perigosa, você tem todo o direito de se recusar a exercer alguma atividade de risco sem a proteção adequada.

¹ EPI – Equipamentos de Proteção Individual

² EPC – Equipamento de Proteção Coletiva

Segurança da Informação

Independente do departamento ou função que você ocupa dentro da Agrária, em algum momento você será colocado em contato com alguma informação que deve ser tratada com confidencialidade.

Você, como usuário dos sistemas computacionais, tem total responsabilidade em relação a comportamentos inseguros registrados com seu Login, como clicar em links de e-mails suspeitos ou compartilhar sua senha.

O cuidado com a Segurança da Informação não se limita ao ambiente virtual ou informatizado, portanto para que você não se coloque em uma situação que configure um vazamento de informação, sempre fique atento a informações repassadas a terceiros, evitando comentários sobre assuntos de interesse da Agrária, seja em reuniões informais como confraternizações com família e amigos ou até mesmo internamente comentando assuntos que podem se tornar boatos.

Jamais compartilhe informações internas para terceiros ou ex-colaboradores



Para saber e entender mais sobre a segurança da informação, busque a nossa Política de Segurança da Informação e a Norma de uso dos recursos de TI.

Proteção de Dados Pessoais

A Agrária poderá coletar informações de cooperados, colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros de negócio como parte da nossa operação.

E é nosso dever proteger estas informações pessoais contra vazamento e nunca as divulgar, seja dentro ou fora da Agrária, exceto quando forem legalmente permitidas.

De acordo com o Art 5º da Lei 13.709/18 – LGPD, considera-se dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção filiação ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, informações sobre contas financeiras e endereços residenciais quando vinculado a uma pessoa natural.

Relacionamentos

Relacionamento com Parceiros de Negócios

Consideramos Parceiros de Negócios, nossos Fornecedores, Clientes e Representantes e entendemos que estes são essenciais para mantermos a transparência em nossas operações.

Qualquer conduta inadequada por parte de nossos parceiros pode ter um impacto negativo na nossa imagem e reputação e nos expor potencialmente à responsabilidade civil ou criminal, além de outras penalidades.

Por essa razão, nosso Código deve servir de referência a nossos parceiros na condução de seus negócios com a Agrária ou em nome da Agrária, quando pertinente.



Se você tem relações com terceiros no seu dia a dia, tenha certeza de que estes conheçam os preceitos aqui determinados e atuem em linha com eles.

Você deve ter certeza de que o parceiro de negócios compartilha de nossos valores e age de acordo com eles. Para tanto, você deve procurar, no exercício de sua função, realizar uma análise minuciosa sobre tal parceiro, incluindo possível processo de diligência anterior à contratação, de forma que possa assegurar que é um parceiro idôneo, devendo o desempenho dele ser monitorado e avaliado.

Relacionamento com a Imprensa

A Cooperativa Agrária tem seu relacionamento com a imprensa pautado nos princípios da veracidade e independência, tendo discernimento claro do que é o dever de informar e o que são ações de marketing.

Para assegurar os interesses da Cooperativa, os contatos com a imprensa ocorrerão exclusivamente, por meio de pessoas designadas pela Cooperativa.

Relacionamento com a Comunidade

Nossas atividades têm impacto significativo na comunidade. O comprometimento da Agrária com cooperados e a comunidade fomenta a atuação da Cooperativa em importantes projetos sociais e beneficentes. Nesse sentido, é imprescindível que tenhamos conhecimento adequado sobre todas as partes interessadas, suas necessidades e a forma como intervimos e como alteramos o seu modo de vida.

Além de manter transparente a comunicação com a comunidade, a Cooperativa se compromete a:

- a) incentivar e apoiar a realização de trabalhos voluntários
- b) elevar o padrão de vida da comunidade, por meio de ações sociais pertinentes
- c) buscar reduzir os impactos de suas atividades na comunidade em que está inserida

Relacionamento com Agentes Públicos

A Agrária coíbe qualquer tipo de ato ilícito que possa conceder vantagem ou privilégios a agentes públicos, zelando pelo cumprimento de suas normas e o cumprimento das leis vigentes, em especial a lei 12.846/2013 – Lei Anticorrupção.

Desta forma, entende que o relacionamento da Cooperativa com agentes públicos deve sempre ser pautado pelo diálogo objetivo, claro e transparente. E reforça por meio do seu Código de Conduta o estrito cumprimento da Lei em qualquer contato com agentes públicos, prezando sempre pelos princípios da ética, integridade e transparência.

Brindes, presentes ou cortesias

Dar, receber e retribuir é um ritual que se repete na humanidade há milênios. Mudam os objetos e as experiências que são trocados, muda o sentido da troca de acordo com a cultura, mas a estratégia de saber presentear para ser lembrado permanece.

Podemos oferecer e aceitar presentes, entretenimento, hospitalidade e donativos a instituições de caridade desde que seja de forma adequada e transparente, casualmente, e jamais para influenciar decisões comerciais indevidamente e nem deixando de proteger nossa reputação.

Para entender se o brinde está adequado à situação se questione:

- a) O recebimento pode criar ou aparentar criar influência indevida ou expectativa sobre o resultado de uma negociação, ou em troca de favorecimento empresarial ou pessoal?
- b) Os recebimentos são excessivos em quantidade, forma, valores ou frequência?
- c) São cortesias em espécie monetária nacional ou internacional?
- d) O brinde é personalizado ou foi dado de maneira informal?
- e) A contratação do oferecedor ou recebedor dos brindes, presentes e hospitalidades, está em fase de negociação, ou seja, o contrato ou meio de contratação formal não está assinado?
- f) Foram dados ou oferecidos para ou por autoridades públicas como servidores, fiscais, atendentes, analistas públicos, prefeitos, vereadores, senadores, policiais, bombeiros, oficiais de justiça, juizes, promotores, etc?

Se você tiver dúvida do SIM, então o correto é recusar a cortesia no ato do recebimento, mas se isso não for possível por causar constrangimento ou desconforto comercial, envie a cortesia para a área de *Compliance*, para que o brinde seja utilizado em sorteios corporativos que envolvam todos os colaboradores e deixe isso transparente para o oferecedor.

As cortesias comestíveis, podem ser consumidas dentro do próprio departamento ou se forem pequenos brindes corporativos, podem ser sorteadas entre os colaboradores.

Eventos, viagens e entretenimentos

Para o recebimento de convites para eventos, viagens e entretenimentos que contribuam para o fortalecimento do negócio e/ou crescimento profissional relacionado à função exercida na Cooperativa, deve-se observar:

- a) Entretenimento sob a forma de refeições ou drinques, podem ser aceitos, desde que sejam adequados à ocasião e não sejam frequentes;
- b) Convites para participar de eventos técnicos (cursos, palestras, seminários, visitas a instalações) custeados por clientes e fornecedores, somente poderão ser aceitos mediante a aprovação formal de comitê de Conduta, que tem a responsabilidade de avaliar a existência de um possível conflito de interesses;
- c) Convites para eventos que incluam além de assuntos técnicos, programações de lazer diversas custeadas por clientes e fornecedores, estarão sujeitos a avaliação e aprovação do referido Comitê.

Nas situações que excedam as características acima descritas, deve-se recusar a cortesia.

As viagens e estadas dos colaboradores são orientadas pelas normas estabelecidas pela Cooperativa.

Compromisso no combate e prevenção à corrupção

A Cooperativa repudia todo e qualquer tipo de corrupção, pois valorizamos nossa reputação de conduzir negócios com nossos valores. É vital manter essa reputação, uma vez que gera confiança por parte de nossos cooperados, colaboradores, comunidade, clientes e fornecedores.

Dessa maneira, reafirmamos o compromisso da Cooperativa de conduzir os negócios com integridade e em conformidade com as leis que tratam de atos lesivos contra a administração e patrimônio público (tais como corrupção, conflito de interesse, informação privilegiada, mas sem se limitar a estes).

Pagamentos facilitadores são pequenos pagamentos feitos para garantir ou acelerar ações rotineiras ou, de outra forma, induzir funcionários públicos ou terceiros a realizar ações de rotina que são obrigados a realizar, como emissão de licenças, controles de imigrações ou liberar bens retidos na alfândega. Isso não inclui taxas administrativas legalmente aplicáveis.

Colaboradores não estão autorizados a receber ou oferecer qualquer pagamento facilitador e devem se assegurar de que terceiros não façam tais pagamentos em nosso nome.

Gestão do Código de Conduta

Com o objetivo de promover a disseminação do Código de Conduta, supervisionar as aplicações de medidas disciplinares e zelar pelos nossos valores e princípios éticos em nossos negócios, a Cooperativa possui um Comitê de Conduta, formado por membros aprovados e eleitos pela Diretoria e Conselho e estão designados para gerir questões relacionadas ao possível desvio de conduta e integridade de maneira geral.

Comitê de Conduta: seu relato analisado de forma imparcial e sobre uma ótica multidisciplinar.

Auditoria Interna, Compliance, Diretoria, Gente e Gestão e Jurídico, formam o time que é responsável por avaliar os casos mais críticos relacionados a conduta e integridade.

Para situações de menor complexidade, alguns destes membros poderão atuar juntamente ao gestor do colaborador que incorreu em má conduta para juntos estabelecerem uma decisão.

Relato: nosso compromisso com o que é certo.

Relatar é ter compromisso com o que é certo é ter lealdade e transparência com a Agrária. Ao suspeitar ou detectar violações às regras de conduta, normas e obrigações legais aplicáveis aos nossos negócios, faça o reporte para o devido tratamento e apuração do fato.

O Canal dedicado para registrar a violação identificada é de fácil acesso. A comunicação de qualquer violação, poderá ser feita diretamente pelo Canal de Conduta de forma identificada ou anônima. Independentemente de as comunicações serem identificadas ou anônimas, a Cooperativa tomará medidas, na extensão do permitido pela lei aplicável, para proteger a confidencialidade em qualquer denúncia realizada.

Canais seguros: A confidencialidade levada a sério.

Disponibilizamos canais confiáveis para o relato de fatos e condutas que não estejam de acordo com as nossas diretrizes de conduta e integridade. O Canal de Conduta da Agrária é confidencial e conta com mecanismos de segurança para garantir o anonimato de quem relata.

Consulte o anexo I para entender melhor o fluxo.

Tratamento e investigação do relato: Uma condução segura do tema.

Durante o processo de tratamento e investigação do relato, os investigadores são escolhidos por sua discrição e capacidade de garantir a imparcialidade. Quaisquer discussões sobre o assunto são estritamente limitadas, envolvendo apenas aqueles cuja participação é necessária para facilitar uma resolução.

Compreender o processo de denúncia do início até a sua conclusão é uma etapa importante, até mesmo para evitar situações de retaliação.



Retaliação

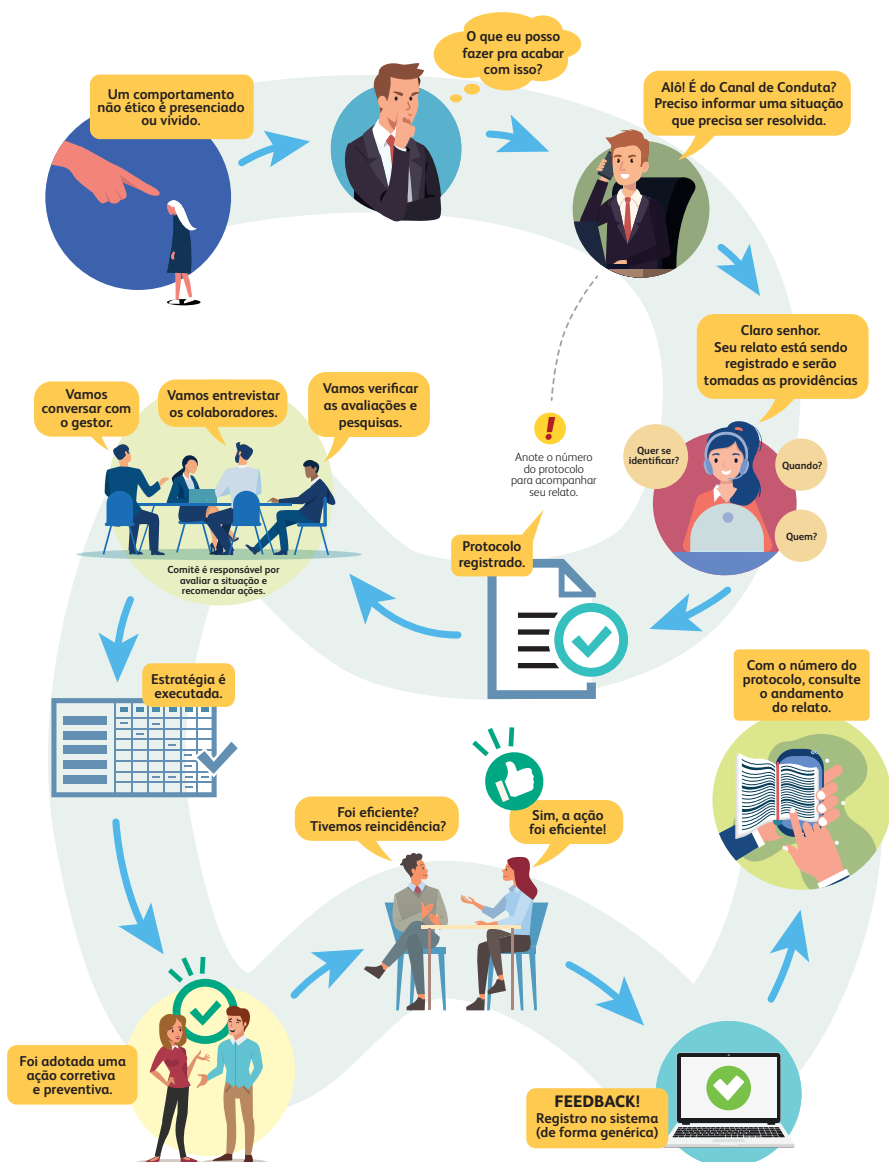
O que é retaliação?

Retaliação é uma vingança ou uma consequência negativa sofrida por um colaborador devido a este informar denunciar um fato, denunciar efetivamente ou participar na investigação de violações reais ou suspeitas ao Código de Conduta, leis ou normas internas.

As vezes a retaliação é evidente, outras vezes ela é disfarçada, ou seja, é sutil. Pode ser feita por gestores ou até mesmo por colegas. O fato é, toda retaliação está sujeita a medida disciplinar.

A Cooperativa não permite ou tolera qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé ou a queixa de violação deste Código ou às leis anticorrupção. Qualquer cooperado colaborador e parceiro de negócio que se envolverem em retaliação estarão sujeitos a medidas cabíveis, de acordo com cada situação.

Fluxo Canal Conduta



Termo de recebimento do Código de Conduta

Declaro que me foi disponibilizado acesso ao Código de Conduta da Cooperativa Agrária Agroindustrial o qual me comprometo a cumprir, no desempenho de minhas atividades, com todos os seus termos e condições.

Declaro ainda que notificarei imediatamente o meu gestor imediato ou o Comitê de Conduta através dos Canais disponibilizados sobre qualquer situação que venha a acarretar uma violação a este Código ou a legislação vigente.

Nome (legível):

Matrícula:

Departamento:

Data:

Assinatura

OBS: Favor preencher e assinar este formulário e encaminhá-lo para a Gerência de Gente e Gestão da Agrária.



Aponte a câmera do seu celular e
faça o download da versão digital
do Código de Conduta 2022.





agraria

**Cooperativa
Agrária
Agroindustrial**

Rua 5 de maio, 745 - Entre Rios
Guarapuava - Paraná - Brasil

www.agraria.com.br